

1. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada perlu dikembangkan kualitasnya, sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal dan terus berkembang sesuai dengan tuntutan era globalisasi seperti saat ini. Dalam menunjang kinerja Kepolisian yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Pencapaian keberhasilan Polri tidak terlepas dari kerja keras seluruh anggota Polri dan dukungan kuat dari pemerintah namun harus diakui juga bahwa keberhasilan tersebut belum sepenuhnya memberikan kepuasan pada masyarakat atas pelaksanaan tugas Polri selaku Pelindung, Pengayom, Pelayan Masyarakat. Situasi yang aman dan kondusif merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia termasuk masyarakat Brebes.

Satreskrim Polres Brebes merupakan unsur pelaksana utama Polres yang berada di bawah Kapolres yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Satreskrim Polres Brebes bertugas menyelenggarakan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, koordinasi, pengawasan operasional, dan administrasi penyidikan PPNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Fungsi Satreskrim Polres Brebes:
 - a. Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum, antara lain pencurian, perjudian, pembunuhan, perdagangan orang, pemerkosaan, penipuan, *money laundry*, *cyber crime*, pengeroyokan dan lain sebagainya dimana kejahatan tersebut sering ditemui dalam masyarakat;
 - b. Penganalisaan kasus beserta penanganannya, serta mempelajari dan mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas Polres;
 - c. Pembinaan, teknis, koordinasi, dan pengawasan operasional, serta administrasi penyidikan oleh PPNS;
 - d. Pelaksanaan pengawasan penyidikan tindak pidana umum dilingkungan Kota Brebes; dan
 - e. Pengumpulan dan pengolahan data serta menyajikan informasi dan dokumentasi program kegiatan Satreskrim Polres Brebes.

Kondisi umum yang melatarbelakangi pelaksanaan tugas pokok Satreskrim Polres Brebes untuk kedepan setidaknya dapat ditinjau dari situasi dan kondisi keamanan, keselamatan ketertiban dan kelancaran Satreskrim Polres Brebes setahun terakhir. Pada umumnya kondisi keamanan dan ketertiban cukup kondusif, namun demikian Ambang gangguan dapat muncul setiap saat dalam kehidupan normal di tengah-tengah masyarakat sehingga perlu mendapat perhatian yang serius dari aparat penegak hukum agar situasi kamtibmas di wilayah hukum Polres Brebes tetap dalam keadaan kondusif, terutama potensi yang dapat membawa kerugian bagi masyarakat akibat tindak kejahatan.

Belum lagi kondisi masyarakat saat ini dihadapi dengan berbagai tantangan baik internal maupun eksternal di era ekonomi baru (*Knowledge Based Economy*) yang ditandai oleh adanya globalisasi digitalisasi serta kulturisasi yang mengandung banyak ketidakpastian sehingga berpotensi menimbulkan kerawanan terjadinya tindak kejahatan yang dapat mengganggu rasa aman bagi masyarakat di wilayah hukum Polres Brebes.

Selain dilihat dari kondisi masyarakat di Kota Brebes, faktor internal dari aparat penegak hukum tersebut juga memegang peran penting dalam menciptakan kondisi yang aman dan kondusif, seperti minimnya pelanggaran disiplin dari personil Satreskrim sebagai penegak hukum menjadi cerminan bagi masyarakat bahwa sebagai aparat penegak hukum harus memiliki kesadaran akan aturan dan motivasi yang tinggi.

Kinerja anggota Polri dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antara adalah kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi. Faktor-faktor ini sangat penting untuk menunjang tercapainya kinerja yang tinggi. Menurut (Rizaluddin, & Idris, 2023) bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan dan kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, ada faktor lain yaitu motivasi yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai sangat membutuhkan motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik (Rizaluddin, & Idris, 2023). Motivasi kerja yang sangat berperan untuk memberi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar pegawai mau mengerahkan seluruh potensinya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. (Sherlie & Hikmah, 2020).

Menurut Marlius & Vebrian, (2020) ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan merupakan disiplin kerja, dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dapat mencapai tujuan, disiplin kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja baik itu saat kerja maupun saat pulang kerja, pegawai seperti ini biasanya mempunyai kinerja yang cenderung baik sehingga memberi keuntungan pada organisasi. Pengaruh disiplin terhadap kinerja telah diteliti sebelumnya oleh (Iwan, 2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tingginya angka kasus-kasus pelanggaran hukum di wilayah Polres Brebes Polda Jawa Tengah, maka akan semakin tinggi kinerja penyidik di Polres Brebes Polda Jawa Tengah. Berikut adalah kasus-kasus yang ditangani penyidik Polres Brebes dalam kurun waktu taun 2021 -2022.

Tabel 1 Kasus Pelanggaran Hukum Pada Polres Brebes Tahun 2021-2022

No	Kejadian	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Kekerasan	28 kali	22 kali
2	Curanmor	20 kali	30 kali
3	Pemeriksaan	22 kali	15 kali
4	Ilegal logging	5 kali	8 kali
5	Pencabulan	12 kali	17 kali
6	Penggelapan	13 kali	10 kali
7	Penipuan	10 kali	15 kali
8	Pengeroyokan	20 kali	15 kali
9	Curi Pemalsuan biasa	10 kali	12 kali
10	KDRT	5 kali	8 kali
Jumlah		145 kali	152 kali

Sumber : Humas Polres Brebes Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas maka dapat kita lihat bahwa volume kasus yang terjadi dalam kurun waktu tahun 2021 hingga tahun 2022 mengalami peningkatan. Hal ini tentu saja membutuhkan kerja yang ekstra berat untuk petugas penyidik di wilayah Polres Brebes. Sementara menurut Bagus & Surya, (2023) ditemukan bahwa kinerja dari pegawai akan dapat ditingkat melalui kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang tinggi oleh pegawai.

Sementara masih dijumpai gap research hasil penelitian sebelumnya yaitu Iwan, (2020); Ovianti & Fadli, (2022); Septiyana, (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Chanderson, (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, tetapi disiplin memiliki dampak negatif dan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja PNS. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriyani et al. (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kinerja cukup banyak sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya dan dilakukan pada karyawan perusahaan. Bersumber pada penelitian terdahulu mengenai variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Bagus & Surya, (2023), Saputro & Muttaqin, (2023) dan Tsauri et al., (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja dengan memposisikan disiplin sebagai variabel intervening pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja anggota kepolisian Resor Brebes.

Rumusan Masalah

Masalah utama dalam penelitian ini adalah masih kurang optimalnya kinerja Penyidik Polres Brebes yang disebabkan kualitas pemerataan dan keterjangkauan pelayanan Polres Brebes kepada masyarakat di rasakan masih belum maksimal, yang penyebabnya adalah keterbatasan personil yang bertugas sebagai Penyidik dengan pembebanan tugas tanpa memperhatikan kemampuan anak-anak buahnya dalam melaksanakan tugas. Adapun permasalahan dalam tesis ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin Penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah.
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin Penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah.
5. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja Penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah.
6. Bagaimana mediasi disiplin pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah.
7. Bagaimana mediasi disiplin pada pengaruh motivasi terhadap kinerja Penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah.

2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin Penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah.
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin Penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah.
5. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja Penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah.
6. Menganalisis mediasi disiplin pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah.
7. Menganalisis mediasi disiplin pada pengaruh motivasi terhadap kinerja Penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah.

Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari penulisan ini adalah:

1) Bagi Peneliti adalah:

Untuk menambah pengalaman dalam mempraktekkan teori yang pernah diterima selama kuliah, terutama yang berhubungan dengan masalah manajemen sumberdaya manusia dan mampu menganalisa suatu permasalahan secara ilmiah.

2) Bagi Polres Brebes Polda Jawa Tengah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan referensi bagi internal Polres Brebes dalam rangka mengelola sumber daya manusia dan untuk pimpinan dalam mengambil keputusan dan menentukan arah kebijaksanaan dalam meningkatkan kinerja personel.

3) Bagi pihak lain, antara lain:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan untuk menambah pengetahuan, terutama bagi pihak-pihak yang tertarik dalam bidang ini.

2. Tinjauan Pustaka

Grand Teori Atribusi

Menurut Heider, (1958) sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, dan sikap ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2017)

Teori atribusi ini menyatakan bahwa pada saat mengamati perilaku individu maka akan menentukan penyebab perilaku seseorang tersebut, yaitu disebabkan oleh faktor eksternal atau internal (Sondang & Hermi, 2023). Berdasarkan teori ini maka dapat dijelaskan bahwa perilaku seseorang dalam hal ini kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua kekuatan yaitu kekuatan internal (*internal forces*) dan kekuatan eksternal (*external forces*). Pada umumnya faktor eksternal mengacu pada lingkungan seseorang sehingga dapat mempengaruhi perilaku seseorang seperti gaya kepemimpinan sedangkan penyebab dari dalam (*internal*) mengacu pada perilaku individual yang berasal dari dalam diri seseorang seperti motivasi dan disiplin.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan disebut dengan istilah leadership style, ialah cara pemimpin dalam melakukan fungsi leadership melalui serangkaian kemampuan dan tindakan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap,

berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu (Febriansyah et al., 2020).

Greenberg dan Baron dalam Adi et al., (2022) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai serangkaian proses yang dilalui seseorang dalam upaya memberikan pengaruh pada anggota kelompok agar tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan Ahmad, (2019) pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

Menurut Nanda & Putri, (2021) menjelaskan bahwa terdapat empat gaya kepemimpinan, yaitu : 1) *Telling* (menjelaskan), pemimpin diharapkan dapat mendefinisikan peran yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dan memberitahu pengikut apa, di mana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas. 2) *Selling* (menyediakan), pemimpin menyediakan bagi pengikut dengan instruksi yang terstruktur dan juga supportif. 3) *Participate* (memberikan partisipasi), pemimpin dan anggota terlibat dalam partisipasi pengambilan keputusan tentang cara terbaik menyelesaikan pekerjaan berkualitas tinggi. 4) *Delegating* (mendelegasi), pemimpin memberikan delegasi dalam bentuk arah, petunjuk secara khusus kepada perseorangan ataupun langsung kepada kelompok kerja karyawan

Indikator Kepemimpinan

Menurut Halim, (2021), indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:

1. *Telling*

Jika seseorang pemimpin berperilaku memberitahukan hal ini berarti bahwa orientasi pekerjaan yang dikatakan akan berlangsung.

2. *Selling*

Pemimpin yang melakukan proses *selling* yaitu terjadinya upaya perumusan tugas secara tegas yang digabung dengan hubungan antara pemimpin dan bawahan yang bersifat intensif.

3. *Participate*

Seorang pemimpin yang memiliki orientasi tugas yang rendah akan memiliki hubungan atasan dan bawahan yang rendah. Sehingga diperlukan perwujudan dalam bentuk ajakan partisipasi dari pemimpin agar secara aktif mengajak bawahannya dalam proses pengambilan keputusan.

4. *Delegasi*

Seorang pemimpin dalam menghadapi situasi tertentu dapat pula menggunakan gaya berdasarkan orientasi tugas yang rendah pula.

Motivasi

Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Apsari & Syarif, 2022). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Wibowo, (2017) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Kemudian menurut Mijaya & Asih, (2022); Rivai, (2016), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intrinsik dan ekstrinsik yang berasal dari karyawan. Faktor intrinsik yang dapat memengaruhi

pemberian motivasi pada seseorang antara lain: 1) Keinginan untuk dapat hidup 2) Keinginan untuk dapat memiliki 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan 5) Keinginan untuk berkuasa Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah: 1) Kondisi lingkungan kerja 2) Kompensasi yang memadai 3) Supervisi yang baik 4) Adanya jaminan pekerjaan 5) Status dan tanggung jawab 6) Peraturan yang fleksibel (Ulifah, 2021)

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu (Ulifah, 2021):

- 1) Dorongan mencapai tujuan, seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.
- 2) Semangat kerja, mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- 3) Inisiatif, merupakan kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri,
- 4) Kreatifitas, merupakan kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.
- 5) Perasaan ingin memenuhi kewajiban terhadap pekerjaan
- 6) Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2017). Sedangkan disiplin kerja menurut Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Mangkunegara, (2017) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut (Ichsan et al., 2020):

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Kinerja Penyidik

Kinerja pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di suatu instansi atau

organisasi dapat dipengaruhi beberapa faktor. Faktor yang mana memengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka miliki sifat dan karakter yang berbeda. Menurut Septiyana, (2020), secara teoritis ada 3 (tiga) kelompok variabel yang berpengaruh pada perilaku dan kinerja yaitu: individu, organisasi, dan psikologis. Ketiga kelompok variabel memengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja pribadi.

Kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan fungsinya secara sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Mathis, (2006); Suhanta, (2022) menyampaikan, kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai internal dalam melaksanakan pekerjaan Sementara Sinambela, (2017); Hadi et al., (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dan peningkatan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab sehingga bisa tercapai hasilnya sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan, (2017), kinerja pegawai merupakan suatu hasil pekerjaan yang diraih seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan ketrampilan, pengalaman dan ketulusan serta waktu yang diberikan. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator kinerja menurut Bernardin, (2010); Mardiana, (2020) adalah :

- 1) Kualitas kerja, dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.
- 4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektifitas kerja, persepsi karyawan dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang ditentukan perusahaan.
- 5) Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan dan ada relevansinya dengan judul penelitian ini, antara lain :

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Bagus & Surya, (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan; • Motivasi Kerja; • Disiplin Kerja; • Kinerja Pegawai 	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
			kinerja Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Saputro & Muttaqin, (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan, • Motivasi Kerja, • Disiplin Kerja • Kinerja Karyawan 	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sebesar. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
3	Tsauri et al., (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan, • Motivasi, • Disiplin kerja, • Kinerja karyawan 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
4	Ratnaningrum et al., (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Transformasional, • Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan 	Temuan mengungkapkan dampak positif antara dan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan ini keduanya positif untuk kinerja karyawan. Sebagai faktor intervening, kepuasan kerja tidak efektif
5	Sunardi, (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan, • Motivasi, • Kinerja 	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai
6	Harahap et al., (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi intrinsik, • Kepemimpinan, • Disiplin kerja, • Kinerja 	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi intrinsik, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Penyidik

Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang dalam hal ini kinerja pegawai dipengaruhi oleh kekuatan eksternal (*external forces*) yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah bagian dari penyebab *situasional attributions* yang artinya penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, memberikan pengaruh kuat pada produktivitas mereka. Kualitas gaya kepemimpinan secara langsung berkorelasi dengan tingkat kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah secara konsisten menunjukkan dampak signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (Afandi et al, 2020; Arie Hendra Saputro & Ridlwan Muttaqin, 2023; Ratnaningrum et al, 2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesisnya :

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja penyidik Satreskrim Polres Brebes

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Menurut teori atribusi bahwa perilaku seseorang dalam hal ini kinerja penyidik dipengaruhi oleh yaitu kekuatan internal (*internal forces*) seperti motivasi. (Sudeva & Rasmini, 2021). Bahwa menaikkan kinerja pegawai, organisasi perlu memberikan motivasi kepada pegawai. Dengan menggunakan adanya motivasi, pegawai akan mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik. Studi terdahulu yang dilakukan oleh (Harahap et al., 2020; Nurasia, 2022; Tsauri et al., 2022; Veronica & Koto, 2020) terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Maka, hipotesis dirumuskan :

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja penyidik Polres Brebes

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karena setiap seorang pemimpin akan berusaha memberikan tangkai laku yang baik kepada bawahannya agar bawahan tersebut akan bekerja dengan cara baik dan disiplin kerja. Sebagaimana dinyatakan dalam teori *atribusi* bahwa perilaku seseorang dalam hal ini disiplin dipengaruhi oleh kekuatan eksternal (*external forces*) seperti gaya kepemimpinan. Pemimpin yang teladan akan sangat dibutuhkan dan sangat penentuan terhadap kedisiplinan pegawai apabila pemimpin dijadikan panutan dan teladan terhadap para anggotanya (Ningsih et al., 2021). Sebagai seorang pemimpin perlu memberikan contoh yang baik, adil, jujur, disiplin, dan perlu sesuai perkataan dan perbuatan yang baik, serta kedisiplinan maka para bawahanpun akan ikut pun baik. Penelitian terdahulu (Bagus & Surya, 2023; Hendrayani, 2022; Ningsih et al., 2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai. Dihipotesiskan sebagai berikut :

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin penyidik Polres Brebes

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin

Teori atribusi perilaku seseorang dalam hal ini disiplin pegawai dipengaruhi oleh kekuatan internal (*internal forces*) berupa motivasi. Setiyadi & Febrianto, (2020) mengemukakan motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang di indikasikan dengan adanya; hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Penting bagi tenaga kerja untuk mendapatkan motivasi agar semangat kerja meningkat kemudian mendorong untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, dan motivasi juga bisa memberi semangat pada pegawai untuk disiplin dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan oleh (Bagus & Surya, 2023; Iskandar & Risman, 2022; Ningsih et al., 2021; Trio Saputra, 2014) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dihipotesiskan adalah :

H4: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin penyidik Polres Brebes

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Dinyatakan dalam teori *atribusi* bahwa perilaku seseorang dalam hal ini kinerja pegawai dipengaruhi oleh kekuatan internal (*internal forces*) misalnya disiplin. Kedisiplinan yang tinggi memmanifestasikan rasa akuntabilitas individu terhadap tugas yang diberikan. Aturan yang ada memiliki peranan krusial dalam menyampaikan pedoman serta nasihat pada karyawan buat membangun ketertiban yang baik di perusahaan. Kepatuhan yang efektif terhadap kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Baik manajemen maupun karyawan harus memprioritaskan dan mempertimbangkan faktor disiplin ilmu secara matang (Bagus & Surya, 2023). Hidayati et al., (2019). menyoroti bahwa disiplin kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, (Afandi et al, 2020; Arie Hendra Saputro & Ridlwan Muttaqin, 2023; Bagus & Surya, 2023; Choiriyah et al., 2021) menemukan dalam penelitian mereka bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis penelitian :

H5 : Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja penyidik Polres Brebes

Mediasi Disiplin pada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Dengan berdasarkan teori atribusi maka dapat dijelaskan bahwa perilaku seseorang kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua kekuatan yaitu kekuatan internal (*internal forces*) disiplin dan kekuatan eksternal (*external forces*) gaya kepemimpinan. Peran gaya kepemimpinan manajer memegang kepentingan yang signifikan dalam menentukan disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian kinerja yang optimal. Putra et al., (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa manajemen mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Demikian pula, Hakim et al., (2021) melakukan studi terpisah yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan, yang dimediasi oleh disiplin kerja, secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka hipotesis berikut dapat diajukan:

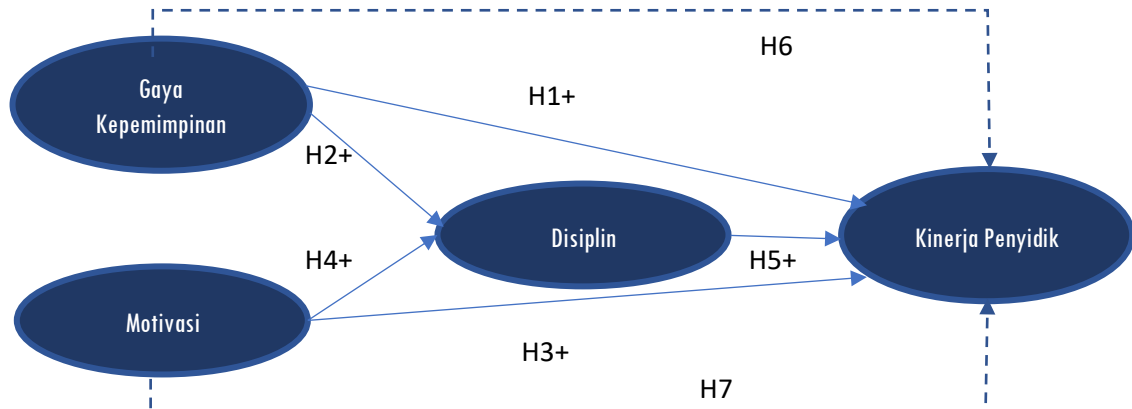
H6: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap penyidik dengan mediasi disiplin kerja penyidik Polres Brebes

Mediasi Disiplin pada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku kinerja seseorang pegawai dipengaruhi oleh dua kekuatan yaitu kekuatan internal (*internal forces*) disiplin motivasi dan disiplin. Motivasi melalui disiplin adalah bagian dari penyebab *internal forces*. Disiplin kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi. Ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka pegawai bisa berdisiplin tinggi. yang apada akhirnya akan meningkatnya kinerja pegawai Penelitian studi bahwa motivasi melalui disiplin kerja mempunyai efek pada kinerja karyawan dilakukan dari Mahendra & Sadiartha, (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja melalui disiplin kerja memberikan signifikansi dampak yang positif kepada kinerja karyawan. Putra et al., (2019) juga menyatakan bahwa motivasi melalui disiplin kerja memberikan signifikansi dampak yang positif kepada pegawai. sesuai temuan tadi, dapat diajukan hipotesis menjadi berikut:

H7: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja penyidik dengan mediasi disiplin kerja penyidik Polres Brebes

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam kajian ini dapat dijelaskan adalah:

Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam kajian ini adalah data subjek (*self-report data*), yaitu jenis data kajian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi responden (Sugiyono, 2018)

Sumber Data

Sedangkan *sumber* data yang digunakan dalam kajian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berkorelasi langsung dengan permasalahan yang diteliti. Jenis data ini didapat langsung dari penyebaran angket berdasarkan daftar pertanyaan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data kajian yang didapat pengkaji secara tidak langsung melalui perantara). Dalam kajian ini data sekunder yang dipergunakan adalah data yang tersedia dan diterbitkan oleh perusahaan, lembaga penelitian, berupa buku, laporan, jurnal-jurnal, majalah dan kajian sebelumnya

Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah jumlah 60 orang pegawai yang seluruhnya akan dijadikan responden dalam kajian ini.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya (Sugiyono, 2018). Adapun cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, maka jumlah responden 60 seluruh penyidik Polres Brebes Polda Jawa Tengah.

Definisi dan Indikator Variabel

Tabel 3 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1	Gaya Kepemimpinan	Adi et al., (2022) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai serangkaian proses yang dilalui seseorang dalam upaya memberikan pengaruh pada anggota kelompok agar tercapainya tujuan organisasi	Halim, (2021), indikator-indikator adalah: 1. Informatif (telling) 2. Menjual (selling) 3. Berpartisipasi (participate) 4. Delegasi	Skala Likert 1 s/d 5
2	Motivasi	Mijaya & Asih, (2022); Rivai, (2016), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja	1. Dorongan mencapai tujuan, 2. Semangat kerja, 3. Inisiatif, 4. Kreatifitas, 5. Perasaan ingin memenuhi kewajiban terhadap pekerjaan 6. Mempunyai rasa tanggung jawab (Ulifah, 2021)	Skala Likert 1 s/d 5
3	Disiplin	Hasibuan, (2017) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan	1. Kehadiran 2. Ketaatan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan	Skala Likert 1 s/d 5

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
		norma-norma sosial yang berlaku.	5. Etika (Ichsan et al., 2020)	
4	Kinerja	Menurut Hasibuan, (2017), kinerja pegawai merupakan suatu hasil pekerjaan yang diraih seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan ketrampilan, pengalaman dan ketulusan serta waktu yang diberikan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Hubungan antar personal (Mardiana, (2020)	Skala Likert 1 s/d 5

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner ini adalah tertutup yang dibuat dengan menggunakan skala likert untuk memperoleh data diberi skor atau nilai, untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau sangat setuju dengan memberi tanda check \checkmark pada salah satu kolom nilai yang dianggap paling mewakili kondisi. Menurut (Sugiyono, 2018) skala *Likert* sering dipakai dalam penyusunan kuesioner, skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Sangat tidak setuju (STS)	= 1
Tidak setuju (TS)	= 2
Kurang Setuju (KS)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan Smart PLS (*Partial Least Square*) untuk menguji keterkaitan antar variabel penelitian dengan menggunakan software SmartPLS versi 4. Metoda *Partial Least Square* (PLS) adalah suatu pendekatan alternatif yang berubah dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian dalam menguji analisis hipotesis. Pada uji validitas dan uji realibilitas menggunakan model pengukuran. Sedangkan model struktural digunakan untuk pengujian hipotesis dengan model prediksi atau biasa disebut uji kausalitas. Menurut Ghazali & Latan, (2020).

Analisis Kelayakan Instrumen (*Outer Model*)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi duapengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan suatu kebenaran dari pernyataan kuesioner. Validitas dalam pengujiannya terdiri dari uji validitas konvergen dan validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dengan ketentuan harus lebih besar dari nilai kritis 0,7. dan nilai AVE dengan ketentuan lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,5. Sedangkan validitas diskriminan dengan ketentuan nilai FL harus lebih besar dari nilai AVE.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam stabilitas data yang diperoleh. Reliabilitas dalam pengujiannya terdiri dari reliabilitas komposit dengan nilai kritis sebesar 0,8 dan nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai kritis sebesar 0,7 (Santosa, 2018).

Analisis Inner Model

Model struktural diterapkan melalui meninjau kaitan antara konstruk. Koneksi antara konstruk adalah dengan membuktikan nilai signifikan dan angka *R-Square* untuk masing-masing variabel laten independen menjadi kadar perkiraan oleh model struktural (Ghozali & Latan, (2020).

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali & Latan, (2020) *R-square* dapat dilihat pada konstruk endogen, nilai R^2 merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R^2 sebesar lebih dari 0,67 diartikan “baik” Nilai *R-square* sebesar 0,33 – 0,67 diartikan moderate, dan nilai *R-square* $\leq 0,33$ diartikan “lemah”.

2. Uji Kecocokan (*Goodness of Fit / GoF*)

Untuk menguji model dinyatakan fit, menurut Ghozali, & Latan, (2020) model persamaan struktural dapat dikatakan fit jika nilai SRMR $< 0,10$ dan model dinyatakan tidak layak jika nilai SRMR > 0.15 . Nilai NFI (Normed Fit Index) diindikasikan model yang baik, jika berada rentang nilai NFI < 0.90

Analisis Inner Model

Menurut Ghozali & Latan, (2020) percobaan model struktural diterapkan melalui meninjau kaitan antara konstruk. Koneksi antara konstruk adalah dengan membuktikan nilai signifikan dan angka *R-Square* untuk masing-masing variabel laten independen menjadi kadar perkiraan oleh model struktural.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, & Latan, (2020) *R-square* dapat dilihat pada konstruk endogen, nilai R^2 merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R^2 sebesar lebih dari 0,67 diartikan “baik” Nilai *R-square* sebesar 0,33 – 0,67 diartikan moderate, dan nilai *R-square* $\leq 0,33$ diartikan “lemah”.

2. Uji Kecocokan (*Goodness of Fit / GoF*)

Untuk menguji model dinyatakan fit, menurut Ghozali, & Latan, (2020) model persamaan struktural dapat dikatakan fit jika nilai SRMR $< 0,10$ dan model dinyatakan tidak layak jika nilai SRMR > 0.15 . Nilai NFI (Normed Fit Index) diindikasikan model yang baik, jika berada rentang nilai NFI < 0.90 .

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali, & Latan, (2020) pengujian hipotesis penelitian dilihat dari nilai probabilitas dan t-statistik nya. Untuk nilai probabilitas pada pengujian hipotesis penelitian yaitu nilai p-value $\leq 0,05$ dan nilai untuk t-statistics $\geq 1,96$. Pengujian hipotesis penelitian dapat diterima dan ditolak, jika dilihat dari nilai t-statistics dan nilai tingkat signifikannya (p-value). Pada tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05 dan jika nilai tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05 maka hipotesis tersebut ditolak. Penjelasan dasar pengambilan keputusan: H_0 ditolak atau H_a diterima, jika p-value $< 0,05$ H_0 diterima atau H_a ditolak, jika p-value $\geq 0,05$.

Uji Mediasi

Untuk menentukan sifat mediasi dengan menggunakan nilai *Variance Accounted For* (VAF) apabila nilai VAF $< 20\%$ maka dinyatakan bahwa variabel yang memediasi tidak berperan memediasi. Selanjutnya apabila nilai VAF berada pada interval $20\% < VAF < 80\%$ maka variabel mediasi dapat memediasi dengan sifat *partial mediation* dan apabila nilai VAF $> 80\%$ maka dinyatakan bahwa variabel memediasi terbukti dapat memediasi dengan sifat *full mediation* (Farida, 2021)

4. menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Temuan diperoleh bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya manakala disiplin kerja dari anggota penyidik Polres Brebes memiliki disiplin yang tinggi maka kinerja anggota penyidik Polres Brebes bisa meningkat. Hal didasarkan pada disiplin kerja yang tinggi anggota penyidik Polres Brebes dengan berperilaku yang beretika dan profesional dalam menjalankan tugas organisasi, taat pada standar kerja dan bertanggung jawab dengan pelaksanaan tugas yang diberikan organisasi, seperti kehadiran tepat waktu, selalu mengikuti kegiatan apel pagi sebagai briefing awal kerja, mengikuti petunjuk komandan berimbas pada membaiknya kinerja anggota penyidik Polres Brebes dengan indikator yang diamati penangannya kasus lebih tepat dan cepat tertangani, kualitas layanan pada pengaduan kasus diselesaikan dengan cepat dan terlihat kerja sama antar personal bisa terjalin dengan baik. Hal itu adalah bentuk dari kinerja. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputro & Muttaqin, 2023; Bagus & Surya, 2023; Pramesela, 2021; Iwan, 2020; Ichsan et al., 2020; Lestari, 2022; Marlius & Vebrian, 2020; Nugraha & Hilal, 2021; Rasyid, 2022) dengan temuan didisiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Disiplin Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil temuan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota penyidik Polres Brebes. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi melalui disiplin anggota penyidik Polres Brebes. Dalam organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Tindakan pimpinan yang selalu memberikan kegiatan apel pagi sebelum kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu dan mengintruksikan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu menjadikan anggota penyidik Polres Brebes meningkatkan disiplinnya lebih bagi agar bisa mengikuti apel, ditandai dengan hadir lebih tepat waktu, taat dan patuh dengan peraturan yang ada dan menjaga etika serta profesional dalam pelayanan berdampak pada meningkatnya kinerja anggota penyidik Polres Brebes ditandai dengan kasus ditangani tepat waktu dan ada jalinan kerja sama yang baik antar personal. Sehingga nyata bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin dari anggota penyidik Polres Brebes. Temuan ini sejalan dengan hasil kajian dari (Bukit et al., 2019; Pasaribu, 2022; Suciati, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Disiplin Memediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil temuan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota penyidik Polres Brebes. Artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi melalui disiplin anggota penyidik Polres Brebes. Motivasi yang kuat dari anggota penyidik Polres Brebes dengan ditunjukkan melalui tindakan seperti bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam menjalankan tugas mencapai tujuan organisasi serta memunculkan praktek kerja dengan hal yang baru dalam proses penyidikan mendorong makin baiknya disiplin kerja dengan kehadiran tepat waktu, taat dan patuh dengan peraturan yang berlaku, bekerja dengan jangka waktu lebih singkat dan beretika serta profesional berdampak pada meningkatnya kinerja. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Suciati, 2021; Bukit et al., 2019; Hendrawan & Pradhanawati, 2017; Nugraha & Hilal, 2021; Pasaribu, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

5. Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian dan pembahasan diperoleh temuan maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota penyidik Polres Brebes
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota penyidik Polres Brebes
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin anggota penyidik Polres Brebes
4. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja anggota penyidik Polres Brebes
5. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota penyidik Polres Brebes
6. Disiplin memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota penyidik Polres Brebes
7. Disiplin memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota penyidik Polres Brebes

Implikasi Manajerial

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, maka pimpinan dinilai perlu mengembangkan sebuah sikap untuk menarik perhatian anggota penyidik Polres Brebes yang selama ini dirasa lemah oleh karyawan. Hal ini dapat ditingkatkan dengan tingkat kehadiran yang lebih sering di tengah anggota penyidik Polres Brebes. Kehadiran seorang pemimpin yang lebih sering akan menjadikan pemimpin dekat dengan anggota penyidik Polres Brebes sehingga akan meningkatkan kinerja.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin anggota penyidik Polres Brebes. Dengan demikian, pemimpin harus menyadari dampak perilaku mereka atau gaya kepemimpinan yang dipersepsikan oleh pegawai memiliki efek disiplin dan bahwa keberhasilan kinerja juga tergantung bagaimana pimpinan bertindak dan bersikap. Oleh karena itu, untuk meningkatkan disiplin, para pemimpin dapat mempertimbangkan perubahan gaya kepemimpinan berdasarkan situasi yang ada. Kepemimpinan direktif/otoriter masih cukup dominan karena instansi kepolisian di mana komandan terus mengarahkan dan rencana kerja bagi anggota, dan aturan-aturan kaku dan kebijakan ditegakkan dan hal ini efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota penyidik Polres Brebes, maka setiap atasan harus bisa membangun kesadaran para anggota penyidiknya untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi karena itu bisa menjadi cara meningkatkan kinerja anggota penyidik Polres Brebes. Kebutuhan akan prestasi akan membuat anggota penyidik Polres Brebes semangat dan unggul dalam bekerja.
4. Hasil temuan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin maka implikasi manajerial : Motivasi kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya sehingga untuk meningkatkan disiplin melalui motivasi kerja anggota penyidik Polres Brebes. Organisasi perlu meningkatkan motivasi a) Motivasi anggota dengan membangun kepuasan seperti memberikan insentif yang berkinerja baik, kemudahan promosi jabatan, penghargaan pada anggota yang berprestasi. b) Motivasi anggota melalui apresiasi. Memberikan apresiasi kepada anggota sangatlah penting agar membangkitkan perilaku positif dan prestasi anggota, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak.
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka disiplin kerja perlu lebih diperhatikan lebih serius dan ditingkatkan kembali dalam pengetahuan pada anggota penyidik Polres Brebes dikarenakan disiplin kerja sangat penting bagi suatu instansi

karena sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai dan dalam instansi tersebut. Pimpinan perlu mengevaluasi para anggota penyidik Polres Brebes yang tidak produktif dengan kinerja yang rendah, terutama untuk absensi dan dengan pegawai yang sering datang terlambat akan menghambat pekerjaan yang semestinya dikerjakan tepat waktu. Instansi perlu lebih tegas dan tepat sasaran dalam memberikan sanksi guna memperlakukan anggota penyidik Polres Brebes yang selalu melanggar peraturan-peraturan instansi.

Keterbatasan

1. Penelitian dengan sampel tergolong kecil dari organisasi pemerintahan yaitu jumlah 60 responden, sehingga hasil tidak dapat digeneralisasikan. Saran penelitian di masa depan diperlukan untuk menguji model pada organisasi lain yang seperti di organisasi perusahaan dengan jumlah sampel yang lebih besar.
2. Penelitian ini hanya mengkaji hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dengan mediasi disiplin. Saran peneliti mendatang untuk mempertimbangkan dengan menambahkan dalam desain penelitian, peran motivasi pegawai sebagai mediator

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Abd. Kadir, M. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bungaya Kabupaten Gowa. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 37. <https://doi.org/10.33506/jn.v3i1.86>
- Adi, P., Wahyu, S., Wianto, I. M., Putu, N., & Giri, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pemahaman Good Governance, Profesionalisme, dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor BPK RI Provinsi Bali. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 3(1), 45–50.
- Afandi et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Ahmad, S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. BRI Syariah Kantor Cabang Semarang*
- Alif, R. D., & Suhardiman, J. B. (2019). Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 8–15.
- Ardhiansyah, R., Retno, M., & Rini, H. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 46–55. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2366>
- Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridlwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Asriyanto, N. A. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang*.
- Bagus, I., & Surya, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Kebaktian Proklamasi. *E-Jurnal Manajemen*, 12(10), 1057–1078. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i10.p03>
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (2010). *Human Resource Management*. McGraw– Hill.
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- Chanderson, L. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG. II*(1), 122–130.
- Choiriyah, C., Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance

- in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *International Journal of Business, Management and Economics*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.47747/ijbmer.v2i1.199>
- Dea Pramesela, C. F. (2021). Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI*, 1(1).
- Dina Suryani, Yuniman Zebua, dan A. H. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu*. 210–223.
- Dr. Mardiana, M. . (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15.
- Faraby, I. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Effect of Leadership, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance). *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 86–91.
- Farida, F. A. (2021). Pengaruh pengembangan karier terhadap organizational citizenship behavior dengan peran mediasi employee engagement. *SENMEA: Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri PENGARUH*, 601–609.
- Fauzi M Iwan, M. A. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan*. 4(1), 173–208.
- Febriansyah, A., Suliawati, & Hasibuan, A. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sumber Sawit Makmur Paya Pinang Group. *Jurnal Buletin Utama Teknik*, 15(2), 130–133.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Peneliti*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 269–273. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133>
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 98. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.970>
- Halim, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>
- Harahap, K., Zubeir, A., Leonia, A., & ... (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa *JRAM (Jurnal Riset ...)*, 7(2), 160–169. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRAM/article/view/3373>
- Haris, R. A. (2018). Motivasi Pelayanan Publik (Public Service Motivation) Dalam Peningkatan Kinerja Sektor Publik. *Public Corner*, 34–51. <https://ejournalwiraraja.com/index.php/FISIP/article/view/461%0Ahttps://ejournalwiraraja.com/index.php/FISIP/article/view/461/405>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.

- Heider Fritz. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. Wiley.
- Hendrawan, A., & Pradhanawati, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pendahuluan Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan . Agar ditemukan bahwa absensi karyawan pal*.
- Hendrayani. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 13, Nomor 2, 27 Juni 2022, 126–136.
- Hendriyaldi, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin. *Jurnal Benefita*, 1(1), 26. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i1.3442>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh Darussalam. *Jurnal Perspektif Ekonomi*, 5(1), 86–100. <https://doi.org/Banda Aceh. Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali Pers.
- Ichsan, R. N., Surlanta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Imama, F., Balgies, S., Silvia, R. I., & Kamilaini, L. S. (2021). Gaya Kepemimpinan Dalam Pengawasan Kerja Internal KPK Terhadap Kedisiplinan Kerja Dan Workplace Well-Being Pegawai. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(1), 58–72. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v15i1.10561>
- Iskandar, & Risman. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Xy Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(57).
- Jannah, R. (2020). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Jenni Tarigan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 2(X), 257–273.
- Lestari, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3682–3690.
- Luthans, F. (2017). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mahendra, I. G. B., & Sadiartha, A. A. N. G. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Denpasar. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1043–1056.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, 04(02), 295–304. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i2.277>

- Mathis, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Erlangga.
- Mijaya, K., & Asih, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Layanan Digital dan Pelatihan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Tenaga Fungsional Peneliti Dokumen Tingkat Ahli. *Management and Sustainable Development*, 4(2), 1–28.
- Nanda, I. G. A. A. Y., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2021). Good Government Governance, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(8), 1999. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i08.p10>
- Ningsih, S. A., Madani, M., Parawu, H. E., Negara, I. A., Makassar, U. M., Negara, I. A., Makassar, U. M., Negara, I. A., & Makassar, U. M. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan aparatur sipil negara di Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. *Journal.Unismuh.Ac.Id*, 2(April).
- Nugraha, A., & Hilal, N. (2021). Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Cv. Indoraga Persada Jember). *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 20(1), 57. <https://doi.org/10.37849/midi.v20i1.206>
- Nurasia, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 77–90. <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/17278>
- Permana, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi. *Jurnal AgriWidya*, 1(3), 140–155.
- Putra, W. R. Y., Agung, A. A. P., & Kepramareni, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Bina Sejahtera Kabupaten Badung. *Jurnal Sains, Akuntansi Dan Manajemen (JSAM)*, 1(4), 578–595. <https://www.journals.segce.com/index.php/JSAM/article/view/77/76>
- Putri et al. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 103–109. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i1.726>
- Rasyid, O. N. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 156–162. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i2.3090>
- Ratnaningrum et al. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL MANAJEMEN SOSIAL EKONOMI*, 2(2), 109–119. <https://doi.org/10.54783/jin.v4i2.571>
- Rivai, V. el. at. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rizaluddin, Muhammad Idris, H. A. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan diklat secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Polewali Mandar. *Cash Flow*, 2(1), 47–57.
- Septiyana, N. A. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di MAN 1 Kota Semarang*. UNNES Semarang.
- Setiyadi, B., & Febrianto, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jambi. *Civil Service*, 14(1), 17–29. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/241>
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757–765.
- Sinambela, P. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

- Sjahril Effendy Pasaribu, I. J. N. M. F. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 4(2), 60–76. <https://doi.org/10.51178/jecs.v4i2.716>
- Sondang, H., & Hermi. (2023). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu Dan Skeptisme Profesional Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variable Moderasi. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 3631–3642. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17050>
- Suciati, W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.
- Sudeva, I. G. A. O., & Rasmini, N. K. (2021). Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(11), 2827. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i11.p12>
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R & D / Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 15, Issue 2010).
- Suhanta, B. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. 5(2), 1396–1412.
- Sukmawati, I., & Sugiyanto. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia. *Humanis2021*, 1(2), 536–546.
- Sunardi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bbta3-Bppt Kawasan Puspiptek Setu Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 130–140. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10069>
- Trio Saputra. (2014). *Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah raga Provinsi Riau*.
- Tsauri et al. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(1), 61–74.
- Ulifah, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto*. 3, 299–312.
- Veronica, V., & Koto, S. K. (2020). Pengaruh Faktor Anteseden Motivasi, Disiplin, Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(01), 57. <https://doi.org/10.33370/jpw.v22i01.392>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Lima). Rajawali Pers.
- Winarno, T. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi Swasta Stimart-Amni Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 7(1), 1–19. <http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/view/129>